

трудових спорів. Колектив працівників висуває вимоги до роботодавця, які спочатку розглядає примирна комісія. Якщо спір не вирішено, працівникам надане право оголосити страйк. У регіонах передбачено створення постійно діючих трудових арбітражів, які сприятимуть трудовим колективам у врегулюванні конфліктів з роботодавцями. Ці та інші зміни спрямовані на зниження можливостей для затягування конфлікту.

Із прийняттям нового Трудового кодексу України Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» втратить чинність. Норми про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів увійдуть до Глави 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини» нового Трудового кодексу України, що є цілком закономірним.

Погребняк О. Ю.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

КОНВЕНЦІЇ МОП ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів.

Для реалізації цілей МОП, зазначених у її Статуті, визначені правові форми актів міжнародного регулювання праці. Найбільш поширеними формами актів МОП є конвенції та рекомендації – основні джерела міжнародно-правового регулювання праці. Частиною першою ст. 19 Статуту МОП передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій з будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, чи слід надати цим пропозиціям форму: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дозволяє прийняти по ньому у цей момент рішення у формі конвенції.

Незважаючи на однакові процедури прийняття, конвенції та рекомендації МОП мають різні правовий статус і юридичну силу.

Конвенції – це багатосторонні міжнародні договори. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю (не менше 2/3) голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

У національній юридичній практиці побутує думка, що юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною, щодо інших конвенцій і рекомендацій держава не несе ніяких юридичних обов'язків. Утім, це питання не таке однозначне, а норми Статуту МОП і Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці (1998 р.) свідчать про дещо інший підхід.

У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Зазначені принципи і права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.; Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенція № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

Згідно з п. 5 ст. 19 Статуту МОП, після ухвалення будь-якої конвенції ця конвенція направляєтья кожному члену МОП для ратифікації. Протягом року з моменту закриття сесії Конференції (але не пізніше 18 місяців з моменту закриття сесії Конференції) конвенція має бути представлена на розгляд органів влади, до компетенції яких входить це питання, для ухвалення відповідного закону або для вживання заходів іншого порядку. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для впровадження її в життя і раз на 2-4 роки подавати в МОП доповіді стосовно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава-член МОП не несе ніяких інших зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці у відповідні періоди, коли цього зажадає Адміністративна рада, про стан законодавства та існуючу практику в його країні з питань, яких торкається конвенція, про те, яких заходів вжито або вони намічені для набуття чинності будь-яким положенням конвенції шляхом вживання законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим шляхом, і про ті обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її ратифікацію. Тобто, стосовно нератифікованих конвенцій все ж таки залишаються певні юридичні зобов'язання держави, у тому числі й України як члена МОП.

Станом на 1 березня 2013 року МОП прийняла 189 конвенцій і 202 рекомендацій. Україна ратифікувала 69 конвенцій, у тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних, 57 із 177 технічних конвенцій. Із 69 конвенцій, ратифікованих Україною, 61 залишається у силі, а 8 конвенцій були денонсовані.

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I «Основні права людини»; розділ II «Зайнятість»; розділ III «Соціальна політика»; розділ IV «Регулювання питань праці»; розділ V «Колективні трудові відносини»; розділ VI «Умови праці»; розділ VII «Соціальне забезпечення»; розділ VIII «Праця жінок»; розділ IX «Праця дітей і підлітків»; розділ X «Літні працівники»; розділ XI «Працівники-мігранти»; розділ XII «Працівники корінного населення»; розділ XIII «Окремі категорії працівників».

Пожарова О. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЮРИДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК НА ОХОРОНУ МАТЕРИНСТВА

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється за допомогою міжнародних актів (актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій) та актів національного трудового законодавства. Серед міжнародних актів слід виділити передусім акти Міжнародної організації праці, зокрема, Конвенцію МОП № 103 про охорону материнства (переглянутої у 1952 р.) і Рекомендацію МОП № 95 про охорону материнства 1952 р., що зберігають своє значення для України до цього часу, оскільки Україна не ратифікувала нову Конвенцію МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р., що не виключає можливості врахування прогресивних норм зазначеної Конвенції у національному законодавстві до її ратифікації.

Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Роботодавцю заборонено надсилати жінці попередження про звільнення з роботи у період віддати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або робити попередження про звіль-